



Das SIVUS-Konzept als Möglichkeit zu größerer Selbstbestimmung und Beteiligung von Heimbewohnerinnen mit geistiger Behinderung *

von Christian Janßen

Einleitung

Im folgenden soll ein Konzept vorgestellt werden, das ebenso ungewöhnlich wie einfach umsetzbar ist und die Beteiligung der Heimbewohnerinnen an den Entscheidungen fördert, die ihre Lebensqualität beeinflussen. Das SIVUS-Konzept stellt eigentlich nichts grundlegend Neues dar. Es bietet auf der Grundlage eines humanistischen Menschenbildes eine einfache Methode zur Systematisierung der Arbeit und von Alltagsaktivitäten an. Neu ist jedoch, dass es dies in gleichem Maß sowohl auf der Nutzerinnen- als auch auf der Mitarbeiterinnenebene ermöglicht.

Das SIVUS-Konzept unterstützt grundlegende Eigenschaften wie Selbstvertrauen, Selbständigkeit, Zusammengehörigkeitsgefühl und Solidarität. Dies sind Eigenschaften, die in den letzten 16 Jahren durch politische Entscheidungen zunehmend in den Hintergrund gedrängt wurden. In diese Zeit fällt der Mißbrauch des Qualitätsbegriffes und der Qualitätsentwicklung zu Einsparmaßnahmen im Sozialbereich und die spürbare Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und ihre entsolidarisierende Wirkung. Eine Zeit, in der Schlagwörter wie das von der "Sozialen Hängematte" zur Charakterisierung der Sozialsysteme verwendet wurden. Das SIVUS-Konzept kann daher meines Erachtens ein Gegengewicht im Prozeß der letzten gesellschaftspolitischen Entwicklungen setzen.

Zunächst sollen in diesem Beitrag die theoretischen Eckpunkte des Konzeptes dargestellt werden, um im zweiten Teil von den praktischen Umsetzungen in einer Wohngruppe des Fachbereiches Behindertenhilfe in den von Bodelschwingschen Anstalten Bethel in Eckardtsheim zu berichten.

Was bedeutet "SIVUS"?

SIVUS ist die schwedische Abkürzung für "Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln". Das SIVUS-Konzept basiert auf Ideen des Psychologen Sophian Walujo. Walujo arbeitete in den siebziger Jahren in Indonesien in der Erwachsenenbildung und suchte in diesem Zusammenhang nach Möglichkeiten, Lernprozesse in Gruppen zu fördern. Nach seinem Umzug nach Schweden stellte er fest, dass dieses Konzept auf die Behindertenarbeit übertragbar ist. Das SIVUS-Konzept wurde in den Jahren 1974-1978 in einer Tagesstätte für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung in der Nähe von Stockholm erprobt.

Heute gibt es in jedem schwedischen Bezirk ein oder zwei SIVUS-Vertreterinnen, die von der jeweiligen Bezirksverwaltung bestellt sind, um Wissen über SIVUS an Mitarbeiterinnen in Institutionen oder Interessierte weiterzugeben.

Theoretische Grundlagen des SIVUS-Konzeptes

Das SIVUS-Konzept lässt sich zweiteilen: Einerseits ist hier das Menschenbild, das Entwicklungsmodell und die Grundhaltung des Konzeptes zu nennen, auf der anderen Seite die Arbeitsmethode.

Menschenbild – Entwicklungsmodell – Grundhaltung

Das der SIVUS-Methode zugrundeliegende **Menschenbild** läßt sich etwa wie folgt zusammenfassen: Ausgangspunkt ist die soziale Entwicklungsfähigkeit des Menschen. Entwicklung folgt einem Muster, das grundlegend ist für alle Menschen. Jeder Mensch entwickelt sich ganzheitlich: als individuelle Person, in sozialen Beziehungen und Kommunikation zu anderen und im Austausch mit der materiellen Umwelt (Natur) über sinnstiftende Betätigung (Arbeit). Jede Person hat Fähigkeiten (kognitive, soziale, praktische)

* In: Heilpädagogische Forschung, 1999, 4, 195-203



und Neigungen (Interessen), deren Umsetzung (durch Arbeit/Betätigung oder Lernen/Wissen) für sinnvolles Sein und die Persönlichkeitsentfaltung zentral sind. Ein Mensch mit geistiger Behinderung hat die gleichen Bedürfnisse und Rechte wie jeder andere auch.

Das Ziel der SIVUS-Arbeit besteht darin, dass sie Menschen mit geistiger Behinderung so unterstützt, dass diese sowohl individuell, als auch im Zusammenspiel mit anderen so 'unbehindert' wie möglich agieren können. Deshalb unterstützt sie die Entwicklung von entscheidenden Eigenschaften des Menschen, nämlich Selbstvertrauen, Selbständigkeit und Zusammengehörigkeitsgefühl / Solidarität.

Die Methode geht davon aus, dass sich individuelle Entwicklung im gemeinschaftlichen Handeln mit anderen Menschen vollzieht. Dieses gemeinschaftliche Handeln als Gruppenaktivität verschiedenster Art geschieht in kleinen, beständigen Gruppen, die nach eigenen Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmerinnen und nach demokratischen Grundsätzen ausgerichtet sind.

Das SIVUS-Konzept steht in engem Zusammenhang mit anderen Konzepten, die in den letzten zwanzig Jahren zumeist auch aus dem skandinavischen Raum nach und nach zu uns gekommen sind und die inzwischen auch bei uns zum Allgemeingut in der Arbeit mit geistig behinderten Menschen gehören: Die Betonung der *Individualität* bedeutet z.B., dass jeder Mensch als einzigartiges Wesen gesehen wird. Das ist die Achtung der individuellen Lebensgeschichte mit Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch die mit der Behinderung einhergehenden Einschränkungen. Eine Person dort abzuholen, wo sie sich befindet, heißt daher in der begleitenden Individualisierung: weg von der Idee der "Gleichbehandlung" und der abstrakten "Gerechtigkeit", z.B. im Ausmaß der Unterstützung. Das heißt aber bei den Betroffenen auch Anerkennung der individuellen "Behinderung". Unter *Normalisierung* wird seit Nirje (1985) verstanden, dass Menschen mit geistiger Behinderung ein Leben so normal wie möglich führen können. *Selbstbestimmung* bedeutet in der Arbeit mit geistig behinderten Menschen die Vorgabe, dass natürlich auch behinderte Menschen einen Einfluss auf die Entscheidungen besitzen sollen, die das eigene Leben betreffen. Die *Assistenz* geistig behinderter Menschen in diesem Sinne beinhaltet Begleitung statt Betreuung, Erziehung oder Pflege und schließlich die Erkenntnis, dass geistige Behinderung keine (psychiatrische) Krankheit ist, sondern ein grundlegendes, unverwechselbares Merkmal der Person wie Augenfarbe, Haarfarbe oder auch Intelligenz.

Walujo verwendet die Begriffe "Entwicklung" und "Lernen" synonym. Er betont dabei den sozialen Aspekt von Entwicklung. Ansatzpunkt ist hier das Bedürfnis nach Zusammengehörigkeit, das grundlegend ist und seine Wurzeln in der sozialen Bedingtheit des Menschen hat: Der Mensch ist ein soziales Wesen. "Alle Menschen bedürfen sozialer Beziehungen, damit sie wachsen und sich entwickeln können: Es beruhigt, schafft Geborgenheit und ermutigt als selbständige Person die Gemeinschaft zu erleben" (Walujo & Malmström, 1991, 17).

Die Autorinnen schreiben weiter: "Soziales Reifen beginnt in der frühesten Kindheit: Das Kind nimmt den Kontakt mit seinem Nächsten über seine Gefühle wahr. Es zeigt sein Wohlbefinden und Unbehagen. Es lächelt und weint. Bald nimmt es aktiv Kontakt auf, meist mit jemandem aus seiner nächsten Umgebung, der sich auf einer späteren Entwicklungsstufe befindet. Kontakte mit jungen Menschen auf der gleichen Entwicklungsstufe sind anfangs sporadisch und kurzlebig ... Das Zusammenspiel zwischen zwei Individuen auf der gleichen Entwicklungsstufe entsteht erst, wenn genügend gemeinsame Kommunikationsmuster entwickelt sind: sich interessiert anschauen, einander anlächeln, sich im Miteinander der Tätigkeit des anderen anpassen. Mit der Zeit nimmt das Interesse an altersnahen Mitmenschen zu. Das Kind will gerne einer Gruppe zugehören und sich in ihr akzeptiert fühlen. Es unterstützt seine Freunde aktiv, interessiert sich für ihr Befinden" (Walujo & Malmström, 1991, 13). Die Autorinnen gehen von einem Stufenmodell der Entwicklung aus, ähnlich wie Piaget es in seiner Theorie der Intelligenzentwicklung angenommen hat. Die Aktivitäten eines Kindes sind zunächst auf die eigene Person gerichtet, bevor es darauf aufbauend in der Lage ist, andere mit einbeziehen zu können. Erst auf dieser Entwicklungsstufe bilden sich Gruppen. "Am Beginn denkt das Gruppenmitglied noch in erster Linie an sich selbst. Mit der Zeit wird die Zusammenarbeit tragender und die Gruppenmitglieder können Regeln einhalten. Sie können ihre Freunde respektieren und ihre Zuneigung aufrechterhalten, auch wenn die Interessen sich unterschiedlich entwickeln. Der Gruppenprozess nimmt demokratische Formen an. Das soziale Potential eines Menschen entwickelt sich also in einem Spannungsfeld zwischen innerer Triebkraft - grundlegendes Bedürfnis nach sozialem Kontakt - und den Erfahrungen, die man sammelt. Durch das Zusammensein mit anderen Menschen werden verschiedene Verhaltensmöglichkeiten erlebt und später imitiert" (Walujo & Malmström, 1991, 13).

Die Grundlage des **Entwicklungsmodells** ist also die Feststellung, dass jeder Mensch in sozialen Bezügen lebt, ob in der Familie, am Arbeitsplatz oder im Sportverein. Entwicklung (= Lernen) in sozialen Beziehungen vollzieht sich aufbauend von einfachen hin zu komplexen Beziehungen und Beziehungsgefügen. Dies bedeutet, dass die Aneignung grundlegender Fähigkeiten zunächst über die Beobachtung des



Verhaltens anderer und alleine agierend vorbereitet wird (Individualstufe). Fähigkeiten entwickeln und differenzieren sich - so das Konzept -

- in einer Paarstufe (zu zweit etwas tun),
- in der Gruppenstufe (in einer Kleingruppe tätig sein),
- in der Intergruppenstufe (die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Gruppen)
- bis hin zur Gesellschaftsstufe (sich draußen in der Gesellschaft angemessen verhalten können).

Vier grundlegende Fähigkeiten spielen in diesem Entwicklungs- bzw. Lernprozess eine Rolle: Soziale Fähigkeiten sind die Basis, auf der weitere Fähigkeiten aufbauen: einander verstehen lernen, mit anderen zusammenarbeiten können. Darüber hinaus gilt es, die Planungsfähigkeit (eine Idee haben sowie eine Aktivität planen und vorbereiten), die Durchführungs- oder Arbeitsfähigkeit (durchführen, was man geplant hat) und eine Beurteilungsfähigkeit (weiter) zu entwickeln (nachdenken, was man getan hat sowie den gesamten Prozess und das Ergebnis beurteilen).

In jeder der genannten Entwicklungsstufen soll von den Begleiterinnen auf diese Fähigkeiten geachtet sowie ihre Festigung und Differenzierung gefördert werden. Innerhalb einer jeden Stufe wird der Lern- bzw. Entwicklungsprozess durch drei Schritte gefördert: Zunächst geht es darum, die Aktivität eines anderen Menschen zu bemerken und zu beobachten, wie andere etwas tun, aber auch um die Möglichkeit, eine Aktivität mit umfassender Unterstützung der Begleiterin auszuführen. In einem zweiten Schritt sollen Anforderungen und Ziele mit wenig Unterstützung der Begleiterin bewältigt werden. Schließlich ist die Person in der Lage, Anforderungen und Ziele unabhängig und ohne Unterstützung der Begleiterin zu bewältigen. Mit zunehmender Selbständigkeit jeder Teilnehmerin nimmt also die Unterstützung seitens der Begleiterin systematisch ab. Die Entwicklung ist kontinuierlich und führt von einer Situation zur anderen zu einer immer größeren Selbständigkeit.

Die **Grundhaltung** der Mitarbeiterinnen nach diesem Konzept ist begleitend und mitwirkend, im Gegensatz zur traditionellen versorgenden, erziehenden, pflegenden Haltung (Motto: "Wir Mitarbeiterinnen wissen schon, was für dich - Bewohnerin - gut ist").

Die Mitarbeiterinnen begleiten und unterstützen die Entwicklung einerseits, indem sie sich nach den Bedürfnissen, Interessen und Voraussetzungen der Betroffenen richten. Auf der anderen Seite sind sie aktiv als Mitglied in der Gruppe tätig. Ihr Mitwirken geschieht nach den folgenden Grundsätzen: Die Mitarbeiterinnen betonen Fähigkeiten statt Schwächen. Sie versuchen herauszufinden, was eine Teilnehmerin kann, und bauen darauf auf. Sie geben Unterstützung dort, wo und solange es notwendig ist, und geben jeder Person individuell die Möglichkeit, sich vorwärts zu tasten und zu entwickeln. Die Begleiterinnen unterstützen die Menschen mit geistiger Behinderung dabei, ihre Situation durch immer selbständigeres Handeln besser wahrzunehmen und zu beeinflussen.

Jede Gruppentätigkeit umfaßt mindestens vier wichtige Aspekte:

- miteinander umgehen (Grundlage: Soziale Fähigkeiten),
- die Arbeit oder Aktivität vorbereiten (Grundlage: Planungsfähigkeit),
- den Plan durchführen (Grundlage: Arbeitsfähigkeit) und
- das Resultat beurteilen (Grundlage: Beurteilungsfähigkeit).

Der nun folgende zweite theoretische Eckpunkt des SIVUS-Konzeptes betrifft den methodischen Ansatz.

Die Arbeitsmethode

Im SIVUS-Konzept wird eine Systematisierung der Arbeitsabläufe und Aktivitäten versucht. Für Nutzerinnen ebenso wie für Mitarbeiterinnen sollen Austauschmöglichkeiten geschaffen werden. Dabei geht es um die immer wiederkehrende Frage: Bin ich mit dem Prozeß und dem Ergebnis meines Handelns zufrieden, oder würde ich beim nächsten Mal etwas anders machen?

Eine Besonderheit des SIVUS-Konzeptes besteht – wie bereits erwähnt – darin, dass es gleichermaßen auf die Tätigkeit der Nutzerinnen und Begleiterinnen angewendet werden kann. Die obengenannten Fähigkeiten - Planungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit, Beurteilungsfähigkeit sowie als Basis soziale Fähigkeiten - stehen auch bei den Begleiterinnen im Vordergrund der Teamarbeit. Die tägliche Arbeit wird gemeinsam geplant und reflektiert. Individuelle Bedürfnisse und Interessen finden innerhalb des sozialen Gefüges 'Team' Berücksichtigung. Das Begleiterinnenteam geht multiprofessionell und arbeitsteilig auch innerhalb hierarchischer Strukturen vor. Dies bedeutet, dass die Arbeitssituation im Team mit ihren Auswirkungen auf die Bewohnerinnengruppe ebenfalls von den oben genannten vier Fähigkeiten der Team-Mitglieder bestimmt wird:



- Soziale Fähigkeiten bestimmen den Umgang der Begleiterinnen untereinander und die Fähigkeit des Teams zu demokratischen Umgangsweisen. Leitung wird im Konzept als Sprecherin des Teams verstanden.
- Unter der Planungsfähigkeit wird im SIVUS-Konzept die Fähigkeit des Teams verstanden, sich Zeiten und Orte zu schaffen, an denen Ziele gesteckt und die Arbeit geplant werden kann, z.B. in den täglichen Übergaben, in der Gesamtkonferenz/Teamsitzung oder im externen Austausch.
- Arbeitsfähigkeit beinhaltet auch die Herstellung einer hohen Arbeitszufriedenheit durch die Mitwirkung der Begleiterinnen. Diese wird erreicht durch eine möglichst weitgehende Beteiligung aller Beteiligten an wichtigen Fragen, ob es pädagogische, ökonomische oder organisatorische sind.
- Beurteilungsfähigkeit beinhaltet im Zusammenhang mit den sozialen Fähigkeiten auf Teamebene v.a. die Möglichkeit, sich gegenseitig konstruktives Feedback zu geben und anzunehmen. Dadurch ist eine regelmäßige und "alltägliche" Überprüfung der Arbeit leistbar, so dass gegebenenfalls eine Änderung herbeigeführt werden kann. Die Vorgehensweisen werden kommuniziert und ausgewertet. Dadurch wird eine Kontrolle eingebaut, die verhindern hilft, dass die Begleiterinnen ihre Macht in der Arbeit mit den Bewohnerinnen mißbrauchen bzw. nicht konstruktiv verwenden.
Die Begleiterinnen systematisieren die Arbeit in der Art einer sich wiederholenden Schleife:

Abbildung 1: Regelkreismodell im SIVUS-Konzept



Für eine detailliertere Darstellung der theoretischen Implikationen des SIVUS-Konzeptes möchte ich an dieser Stelle auf die Veröffentlichungen von Walujo & Malmström (1991, 2.Aufl. 1996) und Janßen & Bergemann (1998) verweisen.

Zusammenfassende Kennzeichnung und Bewertung des SIVUS-Konzeptes

Das SIVUS-Konzept basiert auf der Entwicklung von Selbstbestimmung der Heimbewohnerinnen und der Mitarbeiterinnen. Aus diesem Grund wird der Herstellung und Aufrechterhaltung eines positiven und konstruktiven Arbeitsklimas im Team eine wichtige Rolle zugewiesen.

Die Ziele des SIVUS-Konzeptes auf der Ebene der Nutzerinnen bestehen in der Entwicklung von Selbstvertrauen, Selbstständigkeit, Zusammengehörigkeitsgefühl und Solidarität. Die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, der Zusammenarbeit und der Atmosphäre innerhalb der Nutzerinnengruppe und zwischen Begleiterinnen und Nutzerin sowie die Beteiligung der Nutzerinnen an den Entscheidungen, die ihre Lebensqualität beeinflussen, sollen insgesamt zu einer größeren Zufriedenheit der Nutzerinnen führen. Darüber hinaus geht es in der Nutzerinnengruppe um die Bewusstmachung, die Äußerung, Verfolgung und Beurteilung von individuellen Bedürfnissen. Die Auseinandersetzung mit den Interessen, Wünschen und Bedürfnissen anderer steht ebenso im Vordergrund wie die Fähigkeit, Kompromisse zu schließen, d.h. die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse zugunsten anderer zeitweilig zurückzustellen.

Zusammengefasst versuchen die Vorgaben des SIVUS-Konzeptes, eine Förderung individueller Entwicklung über das Gefühl zu erzielen, dass jede Person mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Eigenarten anerkannt und wertgeschätzt wird. Behinderte Menschen erleben, dass sie ihr Lebensumfeld durch eigene Aktivität beeinflussen können. Sie lernen, sich konstruktiv mit anderen auseinanderzusetzen. In den Auseinandersetzungen soll es keine (grundsätzlichen) Verlierer geben. Dem Lernprozess einer zunehmenden Übernahme von Verantwortung wird so eine besondere Rolle zugewiesen.



Die SIVUS-Methode nimmt für sich in Anspruch, *kein* ausdrückliches Konzept der "Behindertenarbeit" oder der Heilpädagogik zu sein. Sie wurde entwickelt, um Lernprozesse in Gruppen zu fördern – in Gruppen nichtbehinderter wie auch behinderter Menschen. Erst in einem zweiten Schritt wurde sie in Schweden auf die Arbeit mit geistig behinderten Menschen übertragen und angewendet.

Damit bietet sich die Möglichkeit, die Eckpunkte des SIVUS-Konzeptes in all den Bezügen anzuwenden, in denen Menschen über einen gewissen Zeitraum zusammen handeln. In der Gruppe der Nutzerinnen, also in der Wohngruppe, bei der Arbeit in der Werkstatt für Behinderte (WfB) oder in der Tagesstrukturierung, und andererseits im Team der Begleiterinnen – das ist meines Erachtens das Besondere an dieser Methode. Mitarbeiterinnen, die ein Konzept für sich selbst als bereichernd erleben, verinnerlichen seine Implikationen leichter und übertragen es auf ihre Arbeit mit den eigentlichen Nutzerinnen. Deshalb haben wir versucht, dieses emanzipatorische Konzept auch auf die Teams der Mitarbeiterinnen zu übertragen. Das SIVUS-Konzept ist meinem Verständnis nach kein fertiges oder absolutes Konzept, das eine in sich geschlossene Theorie vorweist. Es ist vielmehr ein Gerüst, das die Arbeit strukturiert und damit stützt. Ich muss mir jedoch den Inhalt des Konzeptes auf mein Umfeld anpassen. Ich habe die Aufgabe, das SIVUS-Konzept in meiner konkreten Umsetzung mit Leben zu füllen, oder - in einer Metapher gesprochen: Wie die Wände eines Hauses bieten mir die Eckpunkte des SIVUS-Konzeptes einen äußeren Rahmen, die Stützpfeiler; ich selbst im Austausch mit den anderen der Gruppe kann jedoch bestimmen, wo die Fensteröffnungen eingesetzt werden, die mir den Ausblick eröffnen, den ich möchte. Wie bei der Einrichtung meiner Wohnung kann ich mir die Couchgarnitur aussuchen, die zu mir passt und Bilder aufhängen, sodass ich mich wohlfühle. Die Arbeit nach dem SIVUS-Konzept muss daher immer in Beziehung zu den Menschen gesehen werden, die es umsetzen.

Umsetzung des SIVUS-Konzeptes in einem Wohngruppenverbund

Eckardtsheim ist im Gefüge der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel der zweitgrößte Bereich mit etwa 1.400 Plätzen und 1.500 Mitarbeiterinnen und bietet ambulante, teilstationäre und stationäre Hilfen. Schwerpunkte der Aktivitäten sind Hilfen für Menschen mit Behinderungen, die Psychiatrie, Hilfeangebote für wohnungslose Menschen in sozialen Schwierigkeiten, Erziehungshilfen für Jugendliche und deren Familien, Hilfen für chronisch abhängige Menschen sowie Arbeits- und Ausbildungsangebote für diese Personenkreise. Eckardtsheim wurde 1882 mit dem Aufbau der ersten deutschen Arbeiterkolonie Wilhelmsdorf durch Friedrich von Bodelschwingh gegründet. In vier Generationen entwickelte sich Eckardtsheim zu einem Gemeinwesen, in dem heute etwa 3.400 behinderte und nicht behinderte Menschen leben.

Ein erstes Konzept zur Umsetzung des SIVUS-Konzeptes auf die Verhältnisse im Wohnbereich einer großen stationären Einrichtung entstand 1992 in der konzeptionellen Entwicklung des Wohngruppenverbundes im Fachbereich Behindertenhilfe. Hier wurde das SIVUS-Konzept 1993 als pädagogische Grundlage einer Wohngruppe mit 12 Plätzen eingeführt. 1998 arbeiteten weitere fünf Teams in drei Einrichtungen mit etwa 100 von insgesamt 430 Plätzen im Arbeitsbereich Behindertenhilfe nach dem SIVUS-Konzept. Die Einführung des Konzeptes in einer Werkstatt für Behinderte ist geplant.

Der Wohngruppenverbund Behindertenhilfe 1 wurde Anfang 1993 im Rahmen der Dezentralisierung und Verkleinerung von bestehenden Einrichtungen geschaffen. Er fasst teilweise lange bestehende, an große Wohnheime angeschlossene, externe Wohngruppen zusammen und wurde um neu eingerichtete Wohngruppen ergänzt. Insgesamt bietet der Wohngruppenverbund 56 Plätze in Einzel- und Paarwohnungen sowie in Gruppen zwischen drei und acht Personen an verschiedenen Orten innerhalb Eckardtsheims und in Nachbargemeinden.

Im folgenden Abschnitt soll es um die Wohngruppe Eichhofweg 30 gehen, die zwischen 1993 und 1998 neben zwei weiteren Wohngruppen von einem Team begleitet wurde. Wir haben versucht, beide Aspekte dieses emanzipatorischen Konzeptes umzusetzen. Es war dabei ein sinnvoller Schritt, das Konzept auch auf der Mitarbeiterinnen-Ebene anzuwenden: Mitarbeiterinnen, die ein Konzept für sich als bereichernd erleben, verinnerlichen seine Implikationen leichter und übertragen es auf ihre Arbeit mit den eigentlichen Nutzerinnen.

Bei der Anpassung des SIVUS-Konzeptes auf die Verhältnisse im stationären Wohnbereich sind wir auf einige Schwierigkeiten gestoßen: Das SIVUS-Konzept ist auf der Nutzerinnen-Ebene relativ einfach im klar umgrenzten Bereich tagesstrukturierender Maßnahmen wie z.B. der Werkstatt für Behinderte anzuwenden. Dort sind über eine morgendliche Planungsrunde und die Auswertung der Tätigkeiten am Nachmittag und am Ende der Woche die Prinzipien des Konzeptes relativ einfach umzusetzen, wie die



vorliegenden Praxisberichte zeigen (z.B. Walujo & Malmström, 1991; Verband der evangelischen Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung, 1989).

Im Wohnbereich haben wir es dagegen auf der Bewohnerinnen-Ebene mit dem Lebensmittelpunkt, dem Privatbereich, zu tun, dies sollte sich jede pädagogische "Einmischung" stets vergegenwärtigen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, welche "Lerngruppen" es überhaupt im Wohnbereich gibt, in denen zusammen gehandelt werden kann oder soll. So hat es sich in diesem Arbeitsfeld als schwieriger erwiesen, das Konzept auf der Nutzerinnen-Ebene anzuwenden.

Auf der praktischen Seite ging es in der Gruppe der Nutzerinnen darum, Austauschmöglichkeiten zu schaffen. Und zwar vor dem Hintergrund der Frage: "Bin ich mit dem Prozess und dem Ergebnis zufrieden oder würde ich beim nächsten Mal etwas anderes machen". Diese Frage haben wir mit folgenden drei Elementen umzusetzen versucht:

Das Bezugspersonensystem, nach dem im Fachbereich bereits seit den achtziger Jahren gearbeitet wurde, ermöglicht eine individuelle Planung und Auswertung von Aktivitäten und ist in der Arbeit im Fachbereich Behindertenhilfe konzeptionell ebenso vorgesehen wie ein Dokumentationssystem.

Die "Betreuungsplanung" wurde Anfang der neunziger Jahre in Bethel entwickelt und setzt die gleichen Maßstäbe an die Behindertenarbeit wie das SIVUS-Konzept mit einer Individualisierung der Betreuungsprozesse, einer lebensgeschichtlichen Perspektive in der Begleitung und der Beteiligung der Bewohnerinnen. Die Betreuungsplanung besteht aus zwei Teilen: Auf der einen Seite wurde eine tägliche bzw. regelmäßige Dokumentation im Team eingeführt. Diese bezieht alle Berufsgruppen mit ein, die mit der jeweiligen Bewohnerin zu tun haben. In chronologischen Verlaufsberichten werden alle wichtigen Informationen über die Entwicklung der Bewohnerin (z.B. Verhalten, Auffälligkeiten, besondere Ereignisse, Medikamentenänderungen, epileptische Anfälle) sowie der Schriftverkehr durch die Mitarbeiterinnen und weitere Dienste wie den Ärztlichen und Psychosozialen Dienst festgehalten. Das Prinzip ist, dass alle Informationen über Bewohnerinnen, die festgehalten und mitgeteilt werden sollen, bewohnerinnenbezogen in einer "Blauen Mappe" geordnet werden (Beobachtungen, Ereignisse, Maßnahmen). Auf der anderen Seite wurde einmal jährlich die Thematisierung der aktuellen Situation der Bewohnerin im Team innerhalb des Entwicklungsgesprächs angestrebt. Dieses dient dazu, zusammen mit der Bewohnerin die Lebenssituation zu reflektieren und eine individuelle Perspektivplanung vornehmen zu können.

Als SIVUS-spezifische Ergänzung wurde ein Wohnungsgespräch eingeführt, das ich im folgenden vorstellen möchte.

Beispiel: Der Mittwochstreff

Eine Möglichkeit zum Austausch innerhalb der Bewohnerinnengruppe sowie zwischen den Bewohnerinnen und den Begleiterinnen entwickelte sich in der Wohngruppe Eichhofweg 30 zum Mittwochstreff. Der Name 'Mittwochstreff' entstand aufgrund einer Diskussion zwischen den Bewohnerinnen. Der Mittwochstreff dient als institutionalisierte Möglichkeit zur Informationsweitergabe und Aussprache. Ziel dieses Angebotes war es, den Bewohnerinnen in regelmäßigen, übersichtlichen Zeitabständen die Möglichkeit zu einer Beteiligung an Entwicklungen und Entscheidungsprozessen und zu einer Reflexion zu geben, um dadurch die sozial-individuelle Entwicklung zu fördern. Hierzu gehörten auf der Basis der oben genannten Ziele des SIVUS-Konzeptes der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Beziehungen und die Entwicklung des Zusammengehörigkeitsgefühls. Mit Hilfe einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre wurde die Gruppe in die Lage versetzt, eine konstruktive Lösung von Konflikten sowie die Fähigkeit zu erlernen, den Gegenüber ernstzunehmen und ihm zuzuhören. Der Mittwochstreff wurde wöchentlich angeboten.

Konzeptionell wurde angestrebt, dass Gespräch mit der Gruppe der Bewohnerinnen möglichst von den gleichen Begleiterinnen regelmäßig anzubieten. Neben dem Küchendienst und dem Putzen der gemeinschaftlich genutzten Räume, war dieser Treff die einzige Veranstaltung innerhalb der Wohngruppe, von der eine Teilnahme erwartet wurde. Für die Bewohnerinnen wurde bereits im Einzugsgespräch darauf hingewiesen, dass eine Teilnahme an diesem Angebot erwünscht war. Die wöchentliche Teilnahme selbst war freiwillig. Das Interesse der Bewohnerinnen wurde v.a. durch die Attraktivität des Angebotes geweckt: Zu Beginn wurde der Mittwochstreff mit Spielen eingerahmt. Später standen andere gemeinsame Aktivitäten wie Kinobesuch, gemeinsames Kochen u.a. im Vordergrund, die zunehmend durch die Bewohner selbst eingebracht und vorbereitet wurden. Der Dienstplan sollte die Möglichkeit schaffen, dass eine Begleiterin den Mittwochstreff moderieren, während eine andere das Protokoll schreiben und auf die Dynamik in der Gruppe achten konnte. Eine Begleiterin sollte in jedem Fall auch an dem Gespräch in der folgenden Woche teilnehmen können. Ergebnisprotokolle dieser Gespräche lagen im Wohnzimmer der Wohngruppe aus.



Folgende feste Punkte bildeten einen Rahmen für die Gespräche, waren jedoch nicht zwingend:

1. Sammlung von Tagesordnungspunkten: Über was soll gesprochen werden?
2. Auswertung des letzten Küchendienstes und Planung der Wochenendmahlzeiten,
3. Wochenend- und Freizeitgestaltung,
4. Informationsrunde: von den Bewohnerinnen und den Begleiterinnen an die Gruppe,
5. Mecker- und Wunschecke.

Die Gespräche wurden inhaltlich vorbereitet, d.h. Moderatorin und Protokollantin beraten im Vorfeld über anstehende Themen, wie z.B. Konflikte innerhalb der Gruppe. Daneben wurden immer wieder positive Entwicklungen bei Einzelnen oder innerhalb der Gruppe thematisiert, auf denen aufgebaut werden konnte. Die Auswertung von Aktivitäten (wie z.B. Küchendienst, Freizeitaktivitäten u.a.) stand ebenfalls auf der Tagesordnung. Ziel war eine Offenheit für die Dinge, die von den Bewohnerinnen selbst angesprochen wurden. Der Mittwochstreffs wurde i.A. von allen Bewohnerinnen regelmäßig wahrgenommen und entwickelte sich zu dem konzeptionell erhofften Austauschort.

Jeweils im Anschluss an den Mittwochstreff wurde eine Reflexion des Gespräches mit den teilnehmenden Begleiterinnen eingeplant.

Das SIVUS-Konzept auf Mitarbeiterinnen-Ebene

Das Modell wurde von Walujo in der Erwachsenenbildung entwickelt, um Lernen in Gruppen zu fördern. Es ist *kein* explizites Konzept der Behindertenarbeit. Deshalb wurde das SIVUS-Konzept in den beteiligten Teams in Eckardtsheim ebenso auf der Mitarbeiterinnen-Ebene angewendet und eingeführt.

Darüber hinaus zeigten Erfahrungen aus der Fort- und Weiterbildung, dass die Ergebnisse von Fortbildungsveranstaltungen in der Regel nicht effektiv umgesetzt wurden. Die persönliche Bereicherung durch das Kennenlernen der SIVUS-Methode, die zu den wiederkehrenden Erfahrungen der Teilnehmerinnen an den SIVUS-Fortbildungen gehören, kann individuell offensichtlich nur schwer den im Alltagsstress verbliebenen Mitarbeiterinnen vermittelt werden. So standen die Mitarbeiterinnen eher isoliert da und fruchtbare individuelle Erfahrungen gingen schnell verloren. Diese Erfahrungen führten zu der Idee, das SIVUS-Konzept in kompletten Teams einzuführen und zu begleiten.

Wir haben dabei positive Erfahrungen mit einer externen Begleitung für das Team gemacht befristet, aber mit der Möglichkeit von längerfristigen Kontakten. Die Begleitung wurde in Eckardtsheim durch den Psychosozialen Dienst durchgeführt und hatte vor allem das Ziel, die Teams phasenweise zu unterstützen, den 'Roten Faden' des Konzeptes vor Augen zu behalten. Damit sollte vermieden werden, dass die Erfahrungen mit der Arbeit des SIVUS-Konzeptes nicht im Alltagsgeschäft verloren gehen, bevor sie verinnerlicht waren. Diese Aufgabe sollte nach und nach von einer Teammitarbeiterin übernommen werden. Als Ziele des SIVUS-Konzeptes auf Team-Ebene lassen sich z.B. die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und des Teams und die Verbesserung der Rollenklarheit und -kompetenz der Mitarbeiterinnen festhalten, ebenso wie die Verbesserung der Arbeitsabläufe und Organisation im Team und die Förderung von Lernprozessen (individuell und als Team). Wir haben darüber hinaus eine verbesserte Kommunikation, Zusammenarbeit und Arbeitsatmosphäre im Team und eine deutlich konstruktivere Bearbeitung von Konflikten (untereinander und zu Bewohnerinnen) beobachtet (vgl. auch Reinberg, 1999, 97-102). Die individuelle Arbeitszufriedenheit wurde durch die Möglichkeit gefördert, Verantwortung zu übernehmen sowie eigene Fähigkeiten und Interessen einzubringen.

Wie auf Bewohnerinnen-Seite sollte auch bei den Teammitarbeiterinnen die individuelle Entwicklung über das Gefühl von Anerkennung und Wertschätzung der Person mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Eigenarten angeregt werden: Ebenso wie dort ging es hier um das Gefühl der Beeinflussbarkeit des Arbeitsfeldes und eine konstruktive Auseinandersetzung mit anderen: das Akzeptieren von individuellen Unterschieden, das Lernen von konstruktiven Konfliktlösungen und das Lernen von Verantwortungsübernahme.

Als wichtiges Ziel hat sich die Erkenntnis erwiesen, dass Fehler und Pannen menschlich, notwendig und hilfreich sind, allerdings nur dann, wenn sie kommuniziert werden.

Bedeutung für die Ebene der Mitarbeiterinnen

Insgesamt war es auf Teamebene im Vergleich zur Nutzerinnen-Ebene leichter, die Implikationen des Konzeptes zu übertragen: Der Arbeitszusammenhang "Team" kann im Sinne der Terminologie der SIVUS-Methode ebenfalls als "Lerngruppe" verstanden werden. Auch auf der Ebene der Mitarbeiterinnen ging es daher vor allem um die Schaffung von Austauschmöglichkeiten (das sind z.B. Übergabe, Dienst-



besprechung, Entwicklungsgespräch oder SIVUS-Planung und Reflexion). Das SIVUS-Konzept betont die Transparenz in Entscheidungsprozessen. Möglichst viele Mitarbeiterinnen sollen an vielen Entscheidungen mitwirken; Gruppenleitung versteht sich dem Konzept nach als Teil und Sprecherin des Teams. Darüber hinaus ist Leitung als "Hüterin des Verfahrens" verantwortlich für den "Roten Faden", in der sie Unterstützung durch den Psychosozialen Dienst erhält. Die Delegation von Leitungsaufgaben, die Lernprozesse zur Übernahme von mehr Verantwortung durch die Mitarbeiterinnen fördern soll, wurde darüber erreicht, dass die übergeordneten, nicht vom Früh- oder Spätdienst routinemäßig zu verrichtenden Aufgaben (wie Dienstplangestaltung, Urlaubsplanung oder Medikamentenbestellung etc.) auf alle Teammitglieder verteilt wurden - primär nach Fähigkeiten und Interessen und erst sekundär nach Ausbildung oder Position im Team.

Als Beispiel für die Umsetzung des SIVUS-Konzeptes auf Team-Ebene sollen zwei spezifische Elemente der Umsetzung im Wohngruppenverbund Behindertenhilfe dargestellt werden: Die "SIVUS-Planung" sowie die "Reflexion".

SIVUS-Planung

Innerhalb der wöchentlichen Dienstbesprechung mit der Einrichtungsleitung wurden dreißig Minuten zur systematischen Auswertung der SIVUS-Arbeit vorgesehen. Dieser feste Bestandteil der Dienstbesprechung diente dazu, die allgemeine pädagogische Arbeit zu planen. Konkret ging es darum, Absprachen in Bereichen zu treffen, für die eine gemeinsame pädagogische Zielrichtung erforderlich bzw. sinnvoll erscheinen. In diesem Rahmen sollten im Idealfall pädagogische Ziele abgeklärt werden, bevor Schwierigkeiten auftraten. Die Vorgehensweise war hier also primär nicht individuumszentriert. Es sollen vielmehr allgemeine Fragen unter dem Blickwinkel des SIVUS-Konzeptes diskutiert, abgesprochen und reflektiert werden.

Im Laufe der Zeit wurde eine Sammlung von 24 Punkten erstellt, die Absprachen, Vorgehensweisen und Zielrichtungen zu Themen enthalten, wie z.B. Begleitung der Bewohnerinnen bei der Wäschepflege, Umgang mit Gruppenpflichten oder Gewalt, aber auch Absprachen zur Schaffung von Reflexionsmöglichkeiten im Begleiterinnenteam oder dem Ablauf des 'Mittwochstreff'. Alle Absprachen wurden thematisch und chronologisch protokolliert und standen allen Mitarbeiterinnen im Dienstzimmer zur Verfügung. Änderungen wurden auf der Basis dienstlicher Notwendigkeiten, individueller Vorschläge oder im Rahmen der vereinbarten Wiedervorlage eingearbeitet und als Protokollnotiz an die bereits getroffenen Absprachen angehängt.

Reflexion

Die systematische Auswertung von geplanten und ausgeführten Tätigkeiten bildet einen Eckpfeiler des SIVUS-Konzeptes. Sie dient dazu, eigene Bedürfnisse bewusst zu machen und zu äußern, Planungen und Tätigkeiten sollen von ihrem Ergebnis her noch einmal betrachtet und bewertet werden im Sinne der Frage: "Was würde ich beim nächsten Mal anders machen?"

Ziel der Reflexion im SIVUS-Konzept ist es, im Austausch mit anderen von diesen zu lernen. Indem ich eigene Planungen und Tätigkeiten in die Gruppe einbringe, setze ich mich der Situation aus, bewertet zu werden. Dies kann einerseits Angst vor möglicher Kritik auslösen. Andererseits habe ich die Chance, über die Äußerungen der anderen Handlungsalternativen zu meinem Verhalten zu erfahren. Vor dem Hintergrund dieser Alternativen und der Diskussion ihrer Vor- und Nachteile kann ich eine Auswahl bezüglich nachfolgender Tätigkeiten treffen.

Auf der Begleiterinnenebene war es uns in den beteiligten Teams wichtig, die eigene Person in einen Reflexionsprozess mit einzubeziehen. Im sozialen Bereich wird die eigene Person immer auch mit in die Arbeit eingebracht und bestimmt diese entscheidend. Neben der Reflexionsmöglichkeit im Rahmen der SIVUS-Planung wurde daher einmal wöchentlich eine der täglichen Übergaben zwischen Früh- und Spätdienst zeitlich so erweitert, dass eine bewohnerinnenzentrierte Reflexion im Team möglich wurde. Da es dabei um die Auswertung der praktischen Arbeit der vergangenen Woche ging, stand die folgende Frage im Vordergrund: Welche Frage oder Situation konnte im Verlauf der letzten Woche noch nicht im direkten Kontakt geklärt bzw. angesprochen und soll daher eingebracht werden? Jede Begleiterin war dabei selbstverantwortlich für das Einbringen der ihr wichtigen Themen.

Da das Einbringen der eigenen Person und Persönlichkeit der Begleiterin in eine bewohnerinnenbezogene Reflexion etwas Neues war, ging es hier thematisch zunächst um eigene soziale Fähigkeiten (Kontakt zu den Bewohnerinnen, Umgang der Begleiterinnen untereinander) und um den Stand der Entwicklung von Beziehungen zu einzelnen Bewohnerinnen. Weitere Themen waren beispielsweise die Schaffung von Möglichkeiten, die eigene Persönlichkeit, Bedürfnisse und Interessen in die Arbeit einzubringen so-



wie die Bearbeitung konflikthafter Situationen oder Ereignisse.
Die Moderation der Reflexion durch eine außenstehende Person hat sich als sehr wichtig erwiesen.

Auswertung

Die praktische Erfahrung in 6 Teams im Fachbereich Behindertenhilfe in Eckardtsheim hat gezeigt, dass die Umsetzung des SIVUS-Konzeptes auch in einem hierarchisch gegliederten System möglich ist, wenn bestimmte Rahmenvorgaben erfüllt werden. Hierzu gehören z.B. die Unterstützung des Projektes durch die Leitung, klare Strukturen innerhalb der Institution, Transparenz von Entscheidungsprozessen sowie inhaltliche Vorgaben (Bezugspersonen- und Dokumentationssystem, Stellenbeschreibungen für die Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen u.a.). Ein wichtiger Aspekt des Gelingens der Veränderung des Gruppenkonzeptes und der Umstellung des Wohngruppenalltags auf das SIVUS-Konzept war und ist nach wie vor das Vorhandensein fachlicher und bedarfsorientiert kontinuierlicher Begleitung und Beratung für das Begleiterinnenteam. Das Ausmaß und die Bedeutung dieser Hilfestellungen für das Begleiterinnenteam ist uns erst in der konkreten Arbeit bewusst geworden. Meines Erachtens ist dies kein grundsätzlicher Schwachpunkt des Konzeptes, sondern eher die Auswirkung der engeren personellen Ressourcen in der stationären Arbeit. Immer mehr Aufgaben müssen von immer weniger Personal übernommen werden. Im Versuch, den Alltag und die direkte Betreuungsarbeit zu sichern, wurde es zunehmend schwerer neue konzeptionelle Ideen umzusetzen, die zunächst mit zusätzlicher Arbeit verbunden sind, während die Arbeitserleichterungen durch eine größere Selbständigkeit eher mittel- bis langfristig zu sehen sind. SIVUS bedeutet, dass Menschen mit geistiger Behinderung ihr Leben selbständig in die Hand nehmen. Die Aufgabe der Begleiterinnen ist die Abwägung des Ausmaßes von Unterstützung. Die individuell mögliche Entwicklung soll gefördert werden, ohne dass dauerhafte Überforderungen entstehen. Das SIVUS-Konzept hat unter anderem dazu geführt, dass die Bewohnerinnen selbstbewußter geworden sind, sich nicht mehr - wie früher - alles gefallen lassen.

Eine Frage in diesem Zusammenhang bleibt allerdings offen: Können wir (Mitarbeiterinnen) immer ihren Weg mitgehen und unsere Hospitalisierungen überwinden?

Es schließen sich hier weitere Fragen an, auf welche Weise über die Möglichkeiten des SIVUS-Konzeptes hinaus gezielte Aussagen von Nutzerinnen zur allgemeinen Lebensqualität und zur Zufriedenheit mit der Begleitung gewonnen werden können (vgl. hierzu Gromann (1996), Janßen & Begemann (1998) und Gromann & Niehoff-Dittmann (1999)). Die SIVUS-Methode bietet eine gute Möglichkeit zur Übung der Bewertung von Aktivitäten und Tätigkeiten ebenso wie der Bewertung der eigenen Lebenssituation und von Beziehungen. Das war in diesem Personenkreis bislang nicht üblich.

Als vielleicht wichtigster Aspekt des SIVUS-Konzeptes auf Teamebene hat sich die Einführung einer Arbeitsstruktur erwiesen, die Orte und Zeiten zum Austausch von Informationen schafft. Für die Kontinuität der Arbeit ist neben einer geringen Fluktuation im Team das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter ausschlaggebend.

SIVUS bedeutet für uns auf der Mitarbeiterinnen- und Einrichtungsebene - entsprechend dem Vorgehen auf der Nutzerinnenseite - ebenfalls ein flexibles Anwenden des Konzeptes. Wie im individuellen Bereich muß auch auf Teamebene differenziert beobachtet werden, wo das einzelne Team steht und über welches Entwicklungspotential es verfügt. Daraus ergeben sich für jede Einrichtung und jedes Team individuelle Umsetzungen des SIVUS-Konzeptes.

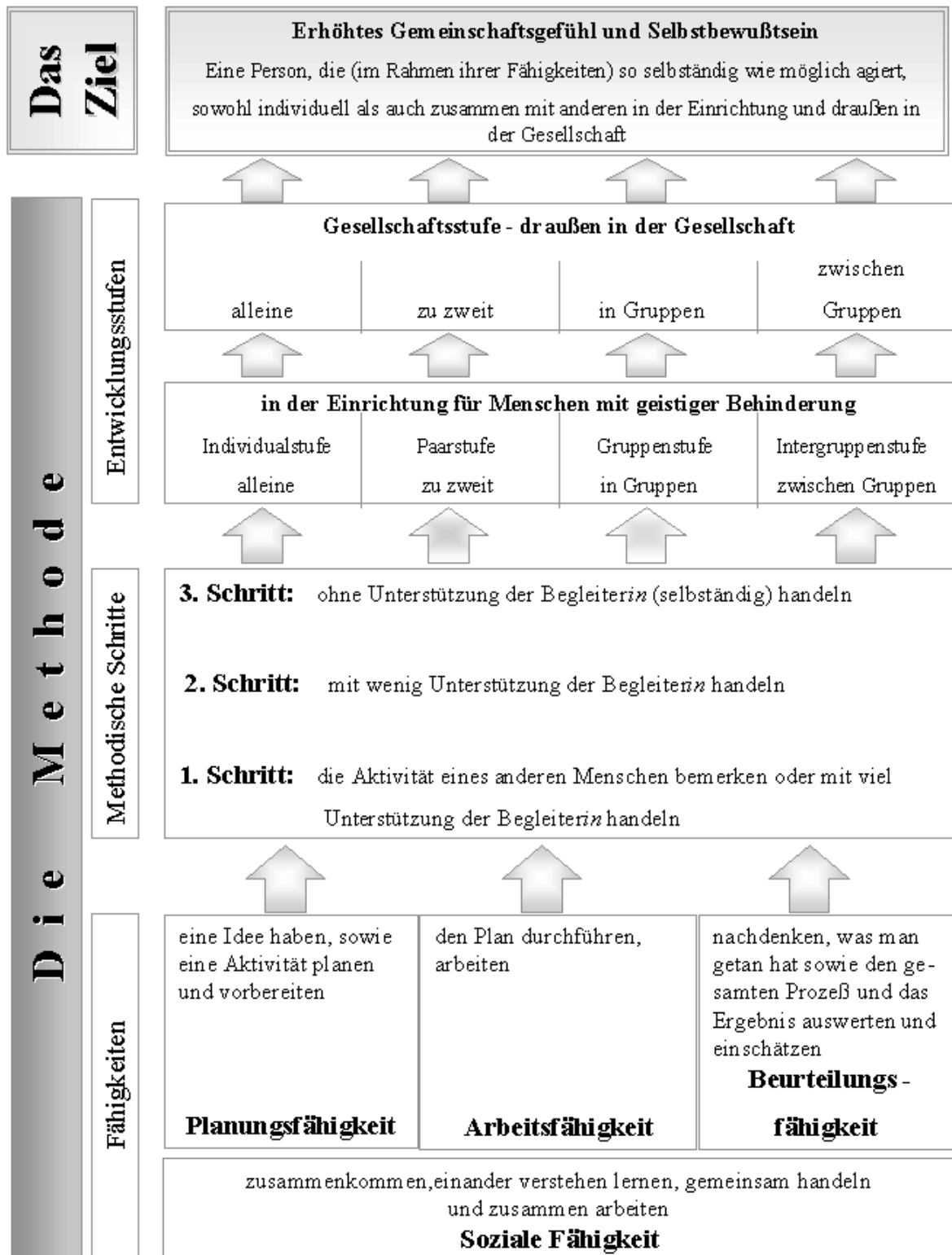
Auch weitere Aspekte machen die SIVUS-Methode zu einem Konzept mit einem "menschlichen Antlitz": Fehler und Pannen beispielsweise toleriert das SIVUS-Konzept nicht nur, sie werden sogar als notwendig für jede Weiterentwicklung erachtet - wenn sie kommuniziert werden und im Rahmen eines Reflexionsprozesses zu einer veränderten Sichtweise und zu neuen Handlungen führen.

Für eine Stabilisierung des Konzeptes hinsichtlich der langfristigen Arbeit erhoffen wir uns nach wie vor, dass die grundlegenden Elemente sich "verselbständigen", d.h. tradiert werden und auch durch den stetigen Wechsel von Mitarbeiterinnen oder durch personelle Engpässe nicht grundsätzlich verlorengehen. Das SIVUS-Konzept ist in seinen Eckpunkten wie auch in seinen Implikationen und den geschilderten Auswirkungen auch ein politisches Konzept. Es verändert die Sichtweise vom Menschen - und damit den Menschen selbst. Dies hat Auswirkungen auf das alltägliche Verhalten derjenigen, die mit dem Konzept in Kontakt gekommen sind. Solidarität und die Entwicklung von Selbstvertrauen und Zusammengehörigkeitsgefühl sind Grundwerte des menschlichen Zusammenlebens. Diese inhaltlichen Vorgaben stehen *noch* in einem deutlichen Kontrast zum gesellschaftlichen Klima in der Bundesrepublik.



Literatur:

- Bonderer, E. (1992)
SIVUS: Ein Konzept des solidarischen Zusammenlebens und Zusammenarbeitens mit geistig behinderten Menschen. Schweizerische Heilpädagogische Rundschau, 6, 137-141
- Bonderer, E. (1993).
Für das Fehlende oder gegen die Fehler? – Das schwedische SIVUS-Konzept als Alternative zum macht- und gewaltorientierten Umgang mit geistig behinderten Menschen, In: J. Egli (Hrsg.). Gewalt und Gegengewalt im Umgang mit geistig behinderten Menschen. (S. 49 - 60). Luzern: Edition SZH/SPC der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik (SZH).
- Bongartz, K. (1998)
Die SIVUS-Methode - eine wünschenswerte Orientierung zur Solidarität mit behinderten Menschen. Diplomarbeit. Paderborn: Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Paderborn. Diakonisches Werk Westfalen und Lippe, Fachverband Behindertenhilfe (Hrsg.) (1998)
- Wer sagt mir eigentlich was ich will? - selbstbestimmen oder selbstbestimmt werden. Dokumentation der Fachtagung am 17.11.1998 in Münster
- Doldasinski, J. (1994)
Die SIVUS-Methode - Zur Qualitätsbeurteilung von Einrichtungen und sozialen Diensten für Menschen mit Behinderungen, In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.). Qualitätssicherung in Heimen, Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 137-156
- Gromann-Richter, P. (1991)
Durch meine Initiative konnte ich die Arbeit beeinflussen! - Normalisierung als Strukturkonzept. Zur Orientierung, 3, 18-23
- Gromann-Richter, P. (1991)
Was hat sich an unserer Arbeitsweise geändert? In: Gromann-Richter, Petra (Hrsgin.), Was heißt hier Auflösung?, Bonn: Psychiatrie Verlag, 148-159
- Gromann, P. (1996)
Nutzerkontrolle - ein wichtiger Bestandteil von Qualitätssicherung. Geistige Behinderung, 3, 211-222
- Gromann, P. & Niehoff-Dittmann, U. (1999)
Selbstbestimmung und Qualitätssicherung. Geistige Behinderung, 2, 156-164
- Janßen, C. (1997)
Das SIVUS-Konzept in der Arbeit in Wohngruppen. Geistige Behinderung, 1, 40-55
- Janßen, C. & Begemann, I. (1998)
"Hier mach´ ich das jetzt alles alleine ..." - Die SIVUS-Methode im Wohnheim, Erfahrungen aus der vierjährigen Arbeit im Bereich Behindertenhilfe 1 in Eckardtsheim. Bielefeld: Bethel-Verlag
- Jantzen, W. (1998)
Menschen mit geistiger Behinderung - veränderte Sichtweisen. Zeitschrift für Behindertenpädagogik, 12, 526-532
- McManama, B. (1995)
Zur Erinnerung: Normalisierung. Zur Orientierung, 1, 7-11
- Nirje, B. (1985)
Das Normalisierungsprinzip - pädagogische und sozialpolitische Konsequenzen. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.). Ein Leben so normal wie möglich führen. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, S.39, 225-242
- Ramin, E. (1995)
Von Werten zu Prinzipien - die Grundrechte der Verfassung als Bausteine für Heime zum Leben, In: Harris, R., Klie, Th. & Ramin, E. (Hrsg.) Heime zum Leben. Hannover: Vincentz, 157-174
- Reinberg, B. (1999).
Das SIVUS-Konzept als Handlungsgrundlage im Bereich des Wohnens von Menschen mit geistiger Behinderung. Diplomarbeit. Kiel. Christian-Albrecht-Universität. Fakultät für Erziehungswissenschaften
- Schwarte, N. & Oberste-Ufer, R. (1997)
LEWO: Lebensqualität in Wohnstätten für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung, Marburg: Lebenshilfe Verlag
- Verband der ev. Einrichtungen für geistig u. seelisch Behinderte (Hrsg.) (1989)
Die SIVUS-Methode. Stuttgart
- Walujo, S. & Malmström, C. (1991)
Grundlagen der SIVUS-Methode. München: Reinhardt
- Walujo, S. (1998)
Integration - Der Weg aus der Einrichtung - Integrative Gruppenarbeit in der Gesellschaft. Gmunden



Ziel und Methode

Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln :